

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Konsep Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan sebuah pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani (Alhamda & Sriani, 2014). Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu aspek perlindungan tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003. Dengan adanya pengendalian keselamatan dan kesehatan kerja diharapkan tenaga kerja dapat mencapai ketahanan fisik dan tingkat kesehatan yang tinggi (Alhamda & Sriani, 2014). Unsur yang terdapat dalam kesehatan dan keselamatan kerja tidak terpaku pada faktor fisik, melainkan juga mental, emosional, dan psikologi.

Di Indonesia, keselamatan dan kesehatan kerja telah diatur oleh Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Pasal 3 ayat 1, yakni (Hariandja, 2002):

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja;
2. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran;
3. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan;
4. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya;
5. Memberi pertolongan pada kecelakaan;
6. Memberikan alat-alat perlindungan diri pada para pekerja;

7. Mencegah dan mengendalikan, atau menyebarluasnya suhu, kelembapan, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran;
8. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psikis, peracunan, infeksi dan penularan;
9. Memperoleh penerangan yang cukup sesuai;
10. Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik;
11. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup;
12. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban
13. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya;
14. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang;
15. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan;
16. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang;
17. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya;
18. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang berbahaya, sehingga kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.

Implementasi dari peraturan yang telah ditentukan oleh Undang-Undang mengenai keselamatan dan kesehatan kerja tersebut, pemerintah merumuskan pedoman sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang dituangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor: Per.05/MEN/1996 tentang sistem

manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, dengan inti dari Peraturan Pemerintah tersebut ialah sebagai berikut (Hariandja, 2002):

1. Tujuan dan sasaran dari sistem manajemen K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) ialah untuk menciptakan sebuah sistem keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja yang melibatkan manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi untuk mencegah, mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja, dan menciptakan tempat kerja yang efisien dan efektif (Pasal 1).
2. Untuk mencapai tujuan dan sasaran yang dijelaskan dalam Pasal 1, maka setiap perusahaan memiliki kewajiban, yakni:
  - a. Menetapkan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dan adanya komitmen terhadap penerapan sistem manajemen K3.
  - b. Merencanakan pemenuhan kebijakan, tujuan dan sasaran penerapan keselamatan dan kesehatan kerja.
  - c. Menerapkan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja secara efektif dengan mengembangkan kemampuan dan mekanisme pendukung yang diperlukan untuk mencapai kebijakan, tujuan dan sasaran keselamatan dan kesehatan kerja.
  - d. Mengukur, memantau dan mengevaluasi kinerja keselamatan dan kesehatan kerja serta melakukan tindakan perbaikan dan pencegahan.
  - e. Meninjau secara teratur dan meningkatkan pelaksanaan sistem manajemen K3 secara berkesinambungan dengan tujuan meningkatkan kinerja keselamatan dan kesehatan kerja.

3. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 yang berkaitan dengan pedoman penerapan dan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja merumuskan berbagai aspek yang berkaitan dengan: komitmen manajemen terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, pelembagaan K3 di perusahaan, strategi, pelaksanaan, pengevaluasian, pengadministrasian dan beberapa aspek yang terkait dalam upaya perbaikan dan pencapaian tujuan program sebagai pedoman pelaksanaan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja.

Pada dasarnya sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja berpedoman pada lima prinsip dasar, yakni meliputi (ILO, 2013):

1. Komitmen dan kebijakan

Prinsip mengacu pada tiga item yang meliputi:

- a. Kepemimpinan dan komitmen, artinya bahwa setiap pemimpin dalam suatu perusahaan harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap adanya keselamatan dan kesehatan kerja.
- b. Tinjauan awal Keselamatan dan Kesehatan Kerja, hal ini mencakup identifikasi kondisi, identifikasi sumber bahaya, penilaian tingkat pengetahuan, perbandingan dengan perusahaan lain dan menilai efisiensi serta efektifitas sumberdaya yang disediakan.
- c. Kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, hal ini meliputi keseluruhan visi dan tinjauan perusahaan, komitmen dan tekad melaksanakan K3, kerangka dan program kerja yang mencakup kegiatan perusahaan secara keseluruhan yang bersifat umum dan operasional.

## 2. Perencanaan

Perencanaan dibuat secara efektif dengan target yang jelas dan terukur. Hal ini meliputi tujuan, sasaran, indikator kerja, penilaian dan pengendalian risiko, serta hasil tinjauan awal terhadap K3.

## 3. Penerapan

Penerapan ini dilakukan oleh perusahaan dengan menunjuk individu yang memiliki kualifikasi yang sesuai dan melakukan kegiatan yang meliputi jaminan kemampuan, integrasi sistem K3, tanggungjawab dan tanggung gugat, konsultasi, motivasi, pelatihan dan kompetensi kerja.

## 4. Pengukuran dan evaluasi

Pengukuran dan evaluasi K3 harus dilakukan oleh perusahaan guna menentukan keberhasilan atau melakukan identifikasi tindakan perbaikan.

## 5. Tinjauan ulang dan peningkatan oleh pihak manajemen.

Tinjauan ulang harus dilakukan oleh perusahaan secara berkala untuk menjamin kesesuaian dan keefektifan yang berkesinambungan dalam pencapaian kebijakan dan tujuan K3.

Pelaksanaan program Keselamatan dan kesehatan kerja didasarkan tiga alasan pokok sebagai berikut (Kusuma dan Darmastuti, 2010):

### 1. Moral

Perusahaan menyelenggarakan upaya pencegahan kecelakaan atas dasar kemanusiaan, hal ini dilakukan untuk memperingan penderitaan karyawan dan keluarganya yang mengalami kecelakaan akibat kerja.

## 2. Hukum

Adanya peraturan perundang-undangan yang mengatur adanya kewajiban dalam menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja dan menetapkan hukuman kepada pihak yang melanggar.

## 3. Ekonomi

Adanya alasan ekonomi disebabkan biaya yang dikeluarkan perusahaan cukup tinggi meskipun penyakit yang terjadi kecil.

Keselamatan dan kesehatan kerja perlu dilakukan kepada seluruh karyawan untuk menghindari adanya kecelakaan kerja. Faktor-faktor yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja adalah sebagai berikut (Mulyadi, 2013):

### 1. Penyebab Dasar

Penyebab dasar ini meliputi Kurangnya prosedur dan aturan, Kurangnya sarana, Kurangnya kesadaran, dan Kurangnya kepatuhan.

### 2. Penyebab Tidak Langsung

Penyebab tidak langsung meliputi Faktor pekerjaan dan Faktor pribadi

### 3. Penyebab Langsung

Penyebab langsung meliputi tindakan dan kondisi yang tidak aman pada lingkungan kerja.

### 4. Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja meliputi kontak dengan bahaya dan kegagalan fungsi.

## 5. Kerugian

Kerugian meliputi manusia (cedera, keracunan, cacat, dan kematian), mesin atau alat (kerusakan mesin atau alat), material atau bahan (tercemar, rusak, dan produk gagal), serta lingkungan (tercemar, rusak, dan bencana alam).

## 2. Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja merupakan rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan (Suma'mur dalam Setiawan, 2015). Keselamatan kerja juga dapat dijelaskan sebagai kondisi yang bebas dari resiko kecelakaan dan kerusakan di tempat bekerja yang mencakup mengenai kondisi bangunan, kondisi mesin, peralatan keselamatan dan kondisi pekerja (Simanjutak dalam Alhamda & Sriani, 2014). Keselamatan kerja menunjuk pada perlindungan kesejahteraan fisik dengan tujuan mencegah terjadinya kecelakaan atau cedera terkait pekerjaan (Malthis & Jackson, 2002).

Setiawan (2013) menjelaskan keselamatan kerja adalah rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tenteram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Selain itu, dapat dikatakan bahwa keselamatan kerja berhubungan erat dengan keadaan tempat kerja sehingga dapat membuat tenaga kerja merasa aman dan nyaman. Pengertian lain keselamatan kerja menurut Saputra (2014) adalah keselamatan kerja adalah upaya dari suatu perusahaan untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, serta upaya untuk mencegah bahaya yang dapat mengancam keselamatan karyawan saat bekerja. Menurut

Busyairi *et.al* (2014) keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja.

Paramita dan Wijayanto (2012) menjelaskan keselamatan kerja adalah membuat kondisi kerja yang aman dengan dilengkapi alat-alat pengaman, penerangan yang baik, menjaga lantai dan tangga bebas dari air, minyak, nyamuk dan memelihara fasilitas air yang baik. Keselamatan kerja menunjuk pada perlindungan kesejahteraan fisik dengan tujuan mencegah terjadinya kecelakaan atau cedera terkait dengan pekerjaan.

Berdasarkan pengertian yang telah dijelaskan mengenai keselamatan kerja diketahui bahwa keselamatan kerja berhubungan erat dengan kondisi tempat kerja, baik didarat, didalam tanah, dipermukaan air dan udara, yang tersebar pada segenap kegiatan ekonomi (Setiawan, 2015). Paramita & Wijayanto (2012) menjelaskan bahwa tujuan dari keselamatan kerja ialah: (1) agar setiap pegawai dapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, (2) agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya, (3) agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya, (4) agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan gizi pegawai, (5) agar meningkat kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja, dan (6) agar pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Dalam Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 Pasal 2 dijelaskan bahwa ruang lingkup keselamatan kerja ialah segala tempat kerja, yang berada dalam wilayah hukum kekuasaan Republik Indonesia. Lebih lanjut dalam Undang-Undang yang

sama Pasal 3 dan 4 dijelaskan bahwa syarat-syarat keselamatan kerja yang dimaksud meliputi (Alhamda & Sriani, 2014):

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan
2. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran
3. Mencegah dan mengurangi peledakan
4. Memberi pertolongan pada kecelakaan
5. Memberi alat-alat perlindungan diri pada pekerja
6. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai
7. Memelihara kesehatan dan ketertiban.

Menurut Mangkunegara dalam Ristiani (2015) menjelaskan bahwa penyebab keselamatan kerja adalah:

1. Keadaan tempat lingkungan kerja, yang meliputi:
  - a. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya yang kurang diperhitungkan keamanannya.
  - b. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak
  - c. Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya
2. Pemakaian peralatan kerja, yang meliputi:
  - a. Pengaman peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.
  - b. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik.

Pada penelitian ini keselamatan kerja diukur dengan menggunakan tujuh faktor yang dikembangkan oleh Glendon dan Litherland (2001) dan Zohar (1980) yang dikutip dalam penelitian Mukhlisani (2008). Faktor tersebut meliputi:

1. *Communication and support*, merupakan faktor yang mencakup permasalahan mengenai komunikasi yang terjalin dan peran saling mendukung antar karyawan.
2. *Personal Protective Equipment*, merupakan faktor yang mencakup permasalahan mengenai perlengkapan dan alat pelindung diri bagi setiap karyawan selama menjalankan proses kerja.
3. *Work Pressure*, merupakan faktor yang mencakup mengenai permasalahan mengenai tekanan yang dihadapi oleh setiap karyawan selama menjalankan proses kerja.
4. *Relationship*, merupakan faktor yang mencakup mengenai permasalahan mengenai hubungan kerja yang terjalin antara karyawan dengan perusahaan tempat bekerja.
5. *Safety Rules*, merupakan faktor yang mencakup mengenai permasalahan mengenai aplikasi dari prosedur keselamatan kerja yang telah disosialisasikan kepada karyawan selama proses kerja.
6. *Adequacy of Precedures*, merupakan faktor yang mencakup mengenai permasalahan kejelasan informasi mengenai prosedur kerja yang berlaku di perusahaan tempat bekerja.
7. *Importance of Safety Training*, merupakan faktor yang mencakup mengenai manfaat dan resiko dari adanya pelatihan keselamatan kerja dalam setiap perusahaan selama proses kerja.

### 3. Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja merupakan bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna secara fisik, mental dan sosial (Setiawan, 2015). Kesehatan kerja juga dapat dijelaskan sebagai kondisi tenaga kerja atau karyawan yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerja (Paramita & Wijayanto, 2012). Kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan. Lingkungan dapat membuat tekanan emosi atau gangguan fisik (Busyairi, *et. al*, 2014).

Undang-Undang Kesehatan No. 23 Tahun 1992 Bagian 6 Tentang Kesehatan Kerja, pada Pasal 23 menyebutkan:

1. Kesehatan kerja diselenggarakan untuk mewujudkan produktivitas kerja yang optimal.
2. Kesehatan kerja meliputi perlindungan kesehatan kerja, pencegahan penyakit akibat kerja, dan syarat kesehatan kerja.
3. Setiap tempat kerja wajib menyelenggarakan kesehatan kerja.

Adapun tujuan pelayanan kesehatan kerja menurut Undang-Undang No. 23 Tahun 1992 tentang Ketenagakerjaan adalah:

1. Mewujudkan produktivitas kerja yang optimal
2. Pencegahan penyakit akibat kerja dan syarat-syarat kerja

3. Agar setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan diri sendiri dan masyarakat sekeliling agar diperoleh produktivitas kerja yang optimal.

Berdasarkan penjelasan mengenai kesehatan kerja tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja mengandung beberapa unsur, yakni mengenai mempertahankan derajat kesehatan dan memiliki tujuan untuk dapat bekerja dengan optimal. Apabila karyawan dalam sebuah perusahaan merasa aman dan nyaman dengan kondisi dan kesehatan serta kepribadiannya, kemudian kebutuhan dan kesejahteraannya, maka kesehatan kerja dari seorang karyawan dapat dikatakan terjamin oleh perusahaan (Setiawan, 2015).

Selama menjalankan proses kerja, perusahaan mengenal dua kategori penyakit yang diderita oleh karyawan, yakni penyakit umum, yang merupakan penyakit yang dapat diderita oleh semua karyawan dan orang diluar karyawan perusahaan, dan penyakit akibat kerja, yang merupakan penyakit yang timbul setelah karyawan bekerja di dalam sebuah perusahaan (Paramita & Wijayanto, 2012). Untuk dapat mengurangi resiko penyakit yang dapat mengganggu kesehatan kerja karyawan, pemantauan kesehatan kerja dapat dilakukan oleh perusahaan (Rivai dalam Paramita & Wijayanto, 2012).

Selain itu, Suma'mur dalam Paramita & Wijayanto (2012) menjelaskan perusahaan dapat melakukan substitusi, ventilasi, isolasi, pelindung, pemeriksaan secara berkala, penerangan kerja yang baik, dan pendidikan mengenai kesehatan kepada karyawan secara berkala agar karyawan dapat terhindar dari gangguan kesehatan yang diakibatkan faktor dalam bekerja. Adanya pemantauan mengenai

kesehatan kerja karyawan sendiri telah diatur pula dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia bahwa tujuan dari pemantauan kesehatan kerja ialah untuk memberi bantuan kepada tenaga kerja, melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang timbul dari pekerjaan dan lingkungan kerja, meningkatkan kesehatan, memberi pengobatan dan perawatan serta rehabilitas (Paramita & Wijayanto, 2012).

Program kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres emosi atau gangguan fisik (Ristiani, 2015).

Program kesehatan fisik yang dibuat oleh perusahaan sebaiknya terdiri dari salah satu atau keseluruhan elemen-elemen berikut ini:

1. Pemeriksaan kesehatan pada waktu karyawan pertama kali diterima bekerja.
2. Pemeriksaan keseluruhan para karyawan kunci (*key personal*) secara periodik.
3. Pemeriksaan kesehatan secara sukarela untuk semua karyawan secara periodik.
4. Tersedianya peralatan dan staf media yang cukup.
5. Pemberian perhatian yang sistematis yang preventif masalah ketegangan (Ristiani, 2015).

6. Pemeriksaan sistematis dan periodik terhadap persyaratan-persyaratan sanitasi yang baik.

Pada penelitian ini, kesehatan kerja diukur dengan menggunakan *Employee Health Survey* yang dikembangkan oleh Boyd (2006) yang dikutip dalam Mukhlisani (2008) dan Moniaga (2012). Berikut merupakan indikator yang digunakan untuk menjelaskan kesehatan kerja:

1. Merupakan pribadi yang kurang melakukan olahraga
2. Merupakan pribadi yang merasa kekurangan gizi atau nutrisi
3. Merupakan pribadi yang mengalami kelebihan berat badan
4. Merupakan pribadi yang senang merokok
5. Merupakan pribadi yang mudah mengalami stress
6. Merupakan pribadi yang merasa memiliki kualitas tidur yang kurang baik
7. Merupakan pribadi yang sedang merasa kurang sehat
8. Merupakan pribadi yang sedang merasa kurang secara kesehatan mental.

#### **4. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah suatu komponen yang ada di dalam maupun luar organisasi berupa sesuatu yang dapat dikendalikan dan tidak dapat dikendalikan. Komponen tersebut dapat berupa fisik maupun nonfisik yang dirasakan oleh karyawan sehingga mampu mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya (Subagyo, 2014). Lingkungan kerja yang positif di mana karyawan dapat bekerja yang terbaik berdasarkan kemampuan dapat meningkatkan kinerja perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan (Peyton, 2003).

Lingkungan kerja merupakan elemen organisasi yang mempunyai pengaruh kuat dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Lingkungan kerja dapat menjadi faktor pendorong dan pendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sebab lingkungan kerja juga merupakan suatu tempat bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Umar, 2003). Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya (Afandi, 2016).

Berikut ini adalah karakter lingkungan kerja yang positif (Peyton, 2003):

1. Adanya budaya kerja yang membuat setiap individu merasa diperlakukan dengan baik dan dengan hormat.
2. Perilaku manager dan karyawan senior menjadi panutan bagi timnya.
3. Terdapat jaminan pada kehidupan karyawan yang bekerja
4. Kesadaran diri dan mendengarkan orang lain sangat dianjurkan
5. Perusahaan benar-benar hidup dan bertindak sesuai dengan pernyataan misi yang telah dibuat
6. Karyawan yang bekerja mempunyai semangat dalam bekerja
7. Konflik yang terjadi dapat diatasi dengan cepat dan secara terbuka
8. Komplain terhadap perilaku yang tidak pantas didengarkan dan diatasi dengan serius

9. Atmosfir kepercayaan dan dukungan tersedia pada semua tingkatan dengan semua orang bekerja pada tujuan yang sama.
10. Departemen sumber daya manusia merupakan bagian dari keseluruhan tim perusahaan.
11. Lingkungan sekitar mendukung ekspresi bebas dari perbedaan.

Berdasarkan pengertian yang telah dijelaskan, lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua kelompok, yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dengan penjelasan lebih rinci sebagai berikut (Ristiani, 2015):

1. Lingkungan kerja fisik, merupakan semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Pada lingkungan kerja fisik, dapat dikategorikan menjadi dua kelompok, yakni:
  - a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti perlengkapan kerja.
  - b. Lingkungan perantara atau lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperatur, kelembapan, sirkulasi udara di tempat kerja, pencahayaan, kebisingan, bau dan warna.
2. Lingkungan kerja non fisik, merupakan semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan antar rekan kerja dan hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti dalam Ristiani, 2015).

Sedarmayanti (2009) yang dikutip pada penelitian Ristiani (2015) menjelaskan faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan ialah sebagai berikut:

1. Penerangan
2. Ukuran ruangan
3. Pengaturan ruangan
4. Suhu ruangan
5. Mutu udara
6. Kebisingan
7. Keamanan
8. Kebersihan

Pada penelitian ini lingkungan kerja diukur dengan menggunakan beberapa faktor yang diuraikan oleh Sofyan (2013) bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik, yaitu:

1. Fasilitas Kerja

Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang serta prosedur yang tidak jelas.

2. Gaji dan tunjangan

Gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.

### 3. Hubungan kerja.

Kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

## 5. Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan kemampuan dari seperangkat sumber ekonomi yang dimiliki oleh setiap perusahaan untuk dapat menghasilkan sesuatu atau perbandingan antara input dengan output yang tidak terlepas dari efisiensi dan efektivitas (Busyairi, 2014). Produktivitas juga dapat dijelaskan sebagai efisiensi dari pengembangan sumber daya untuk menghasilkan output (Ravianto dalam Busyairi, 2014).

Pengertian tentang produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa cara kerja yang dilakukan sekarang harus lebih baik dari cara kerja yang lalu dan hasil yang dicapai untuk ke depan harus lebih banyak atau lebih baik dari yang diperoleh sekarang. Sikap kemudian kemudian membuat seseorang selalu mencari perbaikan dan peningkatan. Secara konseptual, produktivitas dianggap sebagai pemanfaatan sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa yang terdiri dari berbagai faktor yaitu tenaga kerja, tanah dan modal termasuk mesin-mesin, peralatan, bahan mentah, tenaga listrik dan kemajuan teknologi. Namun, hanya sumber daya manusia yang memiliki peranan penting dalam peningkatan produktivitas karena

alat produksi dan teknologi pada hakikatnya adalah hasil karya manusia (LIPI, 2008).

Produktivitas karyawan menunjukkan tingkat kemampuan seorang pegawai dalam mencapai hasil, yang dilihat berdasarkan sisi kuantitas (Setiawan, 2015). Oleh karena itu, dapat dijelaskan bahwa tingkat produktivitas masing-masing karyawan dapat mengalami perbedaan, tergantung dengan tingkat kegigihan selama proses kerja (Setiawan, 2015).

Sinungan dalam Setiawan (2015) menjelaskan bahwa produktivitas kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga, yakni (1) rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas yang merupakan rasio dari apa yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang digunakan (input). (2) Pada dasarnya produktivitas merupakan sikap mental yang selalu memiliki pandangan ataupun pola pikir bahwa mutu kehidupan hari ini harus dapat menjadi lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. (3) Produktivitas merupakan interaksi terpadu dari tiga faktor esensial, yakni investasi yang termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi, manajemen, serta tenaga kerja.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas, diantaranya adalah (Nasron & Astuti, 2012):

1. Sikap kerja; merupakan respon evaluatif yang ditunjukkan oleh seseorang terhadap objek dengan tingkatan sikap yang positif, negatif atau netral. Sebuah perusahaan harusnya dapat menyesuaikan produknya dengan sikap kerja yang telah ada daripada berusaha untuk mengubah sikap orang, karena

terdapat beberapa pengecualian di mana besar yang digunakan untuk mengubah sikap orang-orang akan memberikan hasil.

2. Tingkat keterampilan; ditentukan oleh pendidikan formal dan informal, adanya pelatihan dalam manajemen dan *supersive* dan kerampilan dalam teknik industri. Karyawan yang memiliki pendidikan dan memiliki pelatihan akan berpotensi untuk meningkatkan produktivitas kerja. Pada beberapa aspek tertentu, apabila pegawai semakin terampil maka akan lebih mampu untuk menggunakan fasilitas kerja dengan baik.
3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi; tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu dan penilaian tentang kerja unggul. Hubungan ini dapat mempengaruhi aktivitas yang dilakukan dalam sehari-hari. Selain itu hubungan yang terjalin antara atasan dengan bawahan selalu melibatkan upaya seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku seseorang pengikut dalam suatu perusahaan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja.
4. Manajemen produktivitas; merupakan manajemen yang efisien tentang sumber dan sistem kerja untuk mencapai sumber dan sistem kerja untuk mencapai produktivitas.
5. Efisiensi tenaga kerja; merupakan perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas. Efisiensi kerja pada dasarnya dianggap sebagai perwujudan dari cara kerja, tetapi dalam keseluruhannya hasil suatu kerja juga ditentukan oleh

sumber daya manusia sebagai pelaksana dan lingkungan di mana sumber daya manusia tersebut bekerja.

6. Kewiraswastaan; tercermin dalam pengambilan risiko, kreativitas dalam berusaha dan berada di jalur yang benar dalam berusaha. Pada dasarnya karyawan yang kreatif dalam dunia kerja akan mendorong peningkatan proses produksi sehingga produktivitas kerja dapat tercapai.

Lebleblici (2012) menyebutkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan yaitu sebagai berikut: (1) Pengaturan tempat, merupakan salah satu hal yang dapat menarik motivasi karyawan, (2) prestasi yang diperoleh karyawan sebagai timbal balik dari resolusi karyawan dan atasan, (3) penetapan proses kerja untuk menjelaskan alur kerja melalui dokumentasi dan mengkomunikasikan, dan (4) dukungan dari supervisor menjadi hal penting untuk mendorong dan meningkatkan rasa kepercayaan terhadap karyawan.

Pada penelitian ini pengukutan produktivitas kerja didasarkan pada penelitian yang telah dilakukan Mukhlisani (2008) yang menjelaskan bahwa produktivitas kerja diukur dengan menggunakan dimensi, yakni efisiensi dan efektivitas. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini dalam menjelaskan efisiensi dan efektivitas kerja, diantaranya:

1. Merupakan pribadi yang dapat mengendalikan situasi yang terjadi di lingkungan sekitar
2. Merupakan pribadi yang mudah menghargai atas keputusan orang lain
3. Merupakan pribadi yang percaya bahwa dapat mengatasi segala rintangan kerja

4. Merupakan pribadi yang termotivasi dengan bekerja sama dengan orang lain dalam sebuah kelompok
5. Merupakan pribadi yang termotivasi dengan uang
6. Merupakan pribadi yang dapat memberi pendapat mengenai situasi kerja, bila ditanya oleh orang lain.

## **B. Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis**

### **1. Hubungan antara Keselamatan Kerja dengan Produktivitas Kerja**

Keselamatan kerja merupakan kondisi keselamatan yang bebas dari resiko kecelakaan dan kerusakan di tempat bekerja yang mencakup mengenai kondisi bangunan, kondisi mesin, peralatan keselamatan dan kondisi pekerja (Simanjutak dalam Alhamda & Sriani, 2014). Tujuan dari keselamatan kerja yang diberlakukan oleh sebuah perusahaan sendiri ialah: (1) agar setiap pegawai dapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, (2) agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya, (3) agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya, (4) agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan gizi pegawai, (5) agar meningkat kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja, dan (6) agar pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Semakin ketat regulasi yang ditentukan oleh sebuah perusahaan dalam menjaga keselamatan karyawannya selama bekerja akan meningkatkan produktivitas kerja dari setiap karyawan, seperti hasil penelitian yang ditunjukkan oleh Setiawan (2015) bahwa semakin terjaminnya keselamatan karyawan selama

proses bekerja akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, namun apabila karyawan merasa tidak nyaman dan khawatir dengan keselamatannya selama bekerja akan berdampak pada penurunan produktivitas kerja dari karyawan. Selain itu, kepehaman karyawan dalam menggunakan alat keselamatan kerja yang semakin baik juga mempengaruhi produktivitas kerja dari karyawan. Semakin lengkap dan semakin baik kepehaman karyawan dalam menggunakan alat keselamatan kerja selama bekerja akan dapat menimbulkan rasa aman bagi karyawan sehingga produktivitas kerja yang dilakukan dapat dirasakan meningkat oleh perusahaan (Paramita & Wijayanto, 2012).

## **2. Hubungan antara Kesehatan Kerja dengan Produktivitas Kerja**

Kesehatan kerja merupakan kondisi tenaga kerja atau karyawan yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerja (Paramita & Wijayanto, 2012). Apabila karyawan dalam sebuah perusahaan merasa aman dan nyaman dengan kondisi dan kesehatan serta kepribadiannya, kemudian kebutuhan dan kesejahteraannya, maka kesehatan kerja dari seorang karyawan dapat dikatakan terjamin oleh perusahaan (Setiawan, 2015).

Semakin karyawan memperhatikan kesehatan dan kebugaran tubuhnya maka produktivitas kerja dari setiap karyawan dapat meningkat. Hal ini dikarenakan kondisi fisik dari karyawan yang mampu mendukung karyawan untuk bekerja lebih giat sehingga output kerja dapat dirasakan oleh perusahaan (Setiawan, 2015). Selain dari pribadi karyawan, perusahaan juga dapat

memperhatikan kesehatan karyawan dengan menyediakan sarana dan pelayanan kesehatan bagi setiap karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ukhisia (2013) diketahui bahwa semakin perusahaan memperhatikan kesehatan dari karyawan maka karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja sehingga produktivitas kerja dapat meningkat sesuai dengan harapan perusahaan.

### **3. Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja**

Lingkungan kerja adalah suatu komponen yang ada di dalam maupun luar organisasi berupa sesuatu yang dapat dikendalikan dan tidak dapat dikendalikan. Komponen tersebut dapat berupa fisik maupun nonfisik yang dirasakan oleh karyawan sehingga mampu mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya (Subagyo, 2014). Lingkungan kerja yang dibuat nyaman mungkin bahkan sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam mendukung proses kerjanya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Yuliandri, 2014). Hal ini dikarenakan dengan kondisi lingkungan kerja yang nyaman, karyawan dapat bekerja dengan kemampuan terbaiknya sehingga produktivitasnya mengalami peningkatan sesuai dengan harapan perusahaan (Peyton, 2003).

#### **C. Penelitian Terdahulu**

Pada sub bab ini akan menjelaskan mengenai beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Terdapat tujuh penelitian yang relevan, diantaranya:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Mukhlisani (2008) dengan judul “Pendekatan Metode Structural Equation Modeling Untuk Analisa Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Dari Tinjauan Keselamatan, Kesehatan, Dan Lingkungan Kerja Di PT Barata Indonesia (Persero) – Gresik”. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan keselamatan dan kesehatan kerja, serta lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Obyek penelitian ini ialah PT. Barata Indonesia (Persero). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik analisis menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan alat bantu Lisrel 8 dan SPSS. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini ialah 126 dari 228 kuesioner yang disebar. Hasil penelitian menjelaskan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Barata Indonesia (Persero). Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan saat ini adalah meneliti pengaruh keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian terletak pada lokasi penelitian dan teknik analisis data yang digunakan, karena penelitian terdahulu menggunakan analisis data SEM (Structural Equation Modeling), sedangkan penelitian yang dilakukan saat ini menggunakan analisis data regresi linier berganda.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Yuliandari (2014) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Loster Pada UD Yuri Desa Pangkung Buluh Kecamatan Melaya Kabupaten Jembrana”. Penelitian ini bertujuan untuk dapat memperoleh penjelasan mengenai pengaruh secara simultan dan parsial antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Yuri. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausal. Subyek penelitian pada penelitian ini ialah seluruh karyawan bagian loster pada UD. Yuri. Metode pengumpulan data yang digunakan ialah dengan metode kuesioner, studi dokumentasi dan wawancara. Teknik analisis yang digunakan ialah dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Secara parsial, dijelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dari karyawan bagian loster UD. Yuri. Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan saat ini adalah meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, serta teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS. Sedangkan perbedaan penelitian terletak pada lokasi penelitian dan penggunaan variabel kompensasi pada penelitian terdahulu, sedangkan penelitian yang dilakukan saat ini menambahkan variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Moniaga (2012) dengan judul “Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Dari Tinjauan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Di Perusahaan Kontraktor”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa hubungan keselamatan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas dan menganalisa pengaruh indikator dari lingkungan kerja fisik dan segi psikologi dan sosial terhadap keselamatan dan kesehatan kerja serta produktivitas kerja di perusahaan kontraktor. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini ialah 120 orang yang merupakan karyawan divisi operasional dan perencanaan dari setiap perusahaan kontraktor. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini merupakan metode survet dengan menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data penelitian. Hasil penelitian menjelaskan bahwa keselamatan kerja berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja, namun kesehatan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja. Kemudian pada lingkungan kerja, lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh langsung terhadap kesehatan namun tidak berpengaruh langsung pada keselamatan kerja. Sedangkan lingkungan kerja dari segi psikologi dan sosial, berpengaruh langsung terhadap keselamatan kerja, namun tidak berpengaruh langsung pada kesehatan kerja dan kesehatan kerja. Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan saat ini adalah meneliti pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, serta teknik analisis data yang

digunakan adalah regresi. Sedangkan perbedaan penelitian terletak pada lokasi penelitian dan pada penelitian ini menambahkan variabel lingkungan kerja.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2015) yang berjudul “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Departemen Jaringan PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membahas mengenai pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan pada departemen jaringan PT PLN (Persero) area Surabaya Utara. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian kausal. Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 72 orang dengan teknik pengambilan sampel ialah teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data ialah dengan menggunakan angket tertutup, observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan ialah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menjelaskan bahwa secara parsial keselamatan kerja dan kesehatan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan secara simultan, penelitian ini juga menjelaskan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian juga menjelaskan bahwa keselamatan kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian jaringan di PT PLN. Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang

dilakukan saat ini adalah meneliti pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, serta teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian terletak pada lokasi penelitian dan pada penelitian ini menambahkan variabel lingkungan kerja.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Ristiani (2015) dengan judul “Pengaruh Program Kesehatan & Keselamatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Surya Bratasena Plantation Pelalawan”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh dari program kesehatan dan keselamatan kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Surya Bratasena Plantation Pelalawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ialah seluruh karyawan bagian produksi PT Surya Bratasena Plantation Pelalawan yang berjumlah 175 orang. Kemudian untuk penentuan sampel menggunakan teknik *cluster sampling* dengan menggunakan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel penelitian yang berjumlah 64 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan ialah dengan menggunakan kuesioner dengan didukung hasil wawancara yang telah dilakukan. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini ialah analisis regresi linier berganda. Secara simultan, kesehatan dan keselamatan kerja, serta lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Surya Bratasena Plantation Pelalawan. Kemudian secara parsial, kesehatan dan

keselamatan kerja, serta lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Surya Bratasena Plantation Pelalawan. Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan saat ini adalah sama-sama menggunakan variabel keselamatan dan kesehatan kerja, serta lingkungan kerja sebagai variabel bebas, serta teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian terletak pada lokasi penelitian dan penggunaan variabel terikat dalam penelitian karena pada penelitian terdahulu variabel terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan saat ini variabel terikat yang digunakan adalah produktivitas kerja.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Busyari (2014) dengan judul “Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara program K3 dengan produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT XYZ. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei, yakni penelitian menggunakan data yang diambil langsung sumber pertama yang merupakan subyek dari penelitian ini yakni karyawan bagian produksi PT XYZ. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini ialah dengan teknik *simple random sampling* dengan penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin sehingga jumlah sampel yang digunakan ialah 99 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan ialah dengan analisis regresi linier berganda. Hasil

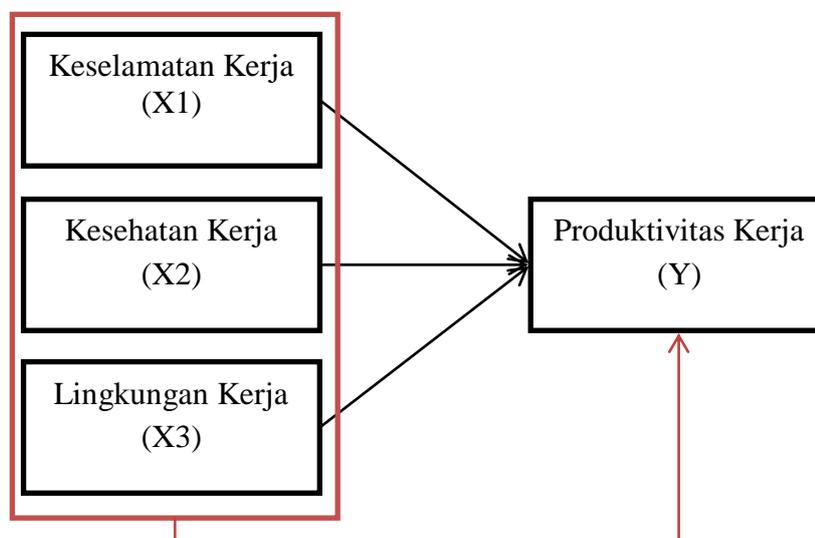
penelitian menjelaskan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT XYZ. Sedangkan secara parsial, diketahui pula bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui pula bahwa keselamatan kerja merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT XYZ. Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan saat ini adalah meneliti pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, serta teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian terletak pada lokasi penelitian dan pada penelitian ini menambahkan variabel lingkungan kerja.

7. Penelitian yang terakhir ialah penelitian yang dilakukan oleh Ukhisia (2013) dengan judul “Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Dengan Metode Partial Least Squares”. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh antara keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian instalasi PG Kribet Baru II Malang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis SEMPLS. Populasi dari penelitian ini ialah pelaksana bagian instalasi PG Kribet Baru II Malang dengan jumlah 60 orang, dimana populasi ini digunakan sebagai sampel penelitian ini pula. Hasil penelitian ini

menjelaskan bahwa keselamatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan saat ini adalah meneliti pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, serta teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian terletak pada lokasi penelitian dan pada penelitian ini menambahkan variabel lingkungan kerja.

#### D. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian mengenai kajian teoritis dan empiris yang telah dijelaskan pada bagian sebelumnya, maka kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka konseptual

Keterangan:

→ = pengaruh simultan

→ = pengaruh parsial

### **E. Hipotesis**

Sesuai dengan rumusan masalah dan hubungan variabel yang telah dikemukakan sebelumnya maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Terdapat pengaruh secara simultan keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Sinar Pembangunan Abadi.

H2 : Terdapat pengaruh secara parsial keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Sinar Pembangunan Abadi.